

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СТРАТЕГІЮ РОЗВИТКУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ХАРКІВЩИНИ

Шип К. В.

Наук. керівн.: канд. к. наук, проф. **Смачило В. В.**

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Сьогодні проблема сталого розвитку є однією із найактуальніших і невідкладних у світі та спричинена ускладненням взаємозв'язків між людиною та навколишнім природним середовищем. Важливу роль у досягненні сталого розвитку сучасного підприємства відіграє інтенсивне і збалансоване використання його потенціалу. На цій основі будуються і реалізуються його зовнішні та внутрішні відтворювальні процеси, у тому числі й шляхом імплементації концепції гендерної рівності [1].

Впровадження цілей сталого розвитку із акцентуванням на концепції гендерної рівності стає актуальним завданням і для будівельних підприємств [2].

Основні ідеї концепції сталого розвитку можна звести до наступних положень [3]:

- сталий розвиток означає якісні перетворення всіх сфер людського життя;
- сталий розвиток являє собою синтез глобального і локального розвитку, оскільки неможливо забезпечити стійкість загальносвітового розвитку при нестійкості розвитку його окремих елементів;
- перехід світової спільноти до сталого розвитку безпосередньо пов'язаний з глобалізаційними процесами, при цьому саме конструктивні елементи глобалізації слугують його досягненню.

Як відомо концепція сталого розвитку включає три основні аспекти, які знайшли своє відображення в цілях сталого розвитку [4]:

- Економічний - базується на теорії максимізації сукупного доходу, який виробляється за умови збереження сукупного капіталу, що продукує цей дохід. Ця концепція передбачає оптимальне використання обмежених природних ресурсів, використання екологічних, природо-, ресурсо- та енергозберігаючих

технологій, а також відповідних форм капіталу.

- Соціальний - орієнтований на людину і спрямована на збереження стабільності соціальних і культурних систем, в тому числі на зменшення руйнівних конфліктів між людьми.
- Екологічний - спрямовується на збереження цілісності природних систем. Особливе значення має життєздатність екосистем, від яких залежить глобальна стабільність всієї біосфери.

Стосовно нерівності ООН визначила дві цілі: 5 – «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток» та 10 – «Скорочення нерівності всередині країн і між ними».

Особлива увага приділяється цілі 5, глобальними завданнями якої є:

- повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток;
- ліквідувати всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчаток у публічній і приватній сферах, включаючи торгівлю людьми, сексуальну та інші форми експлуатації;
- ліквідувати всі шкідливі види практики, такі як дитячі, ранні та примусові шлюби й операції, що калічать, на жіночих статевих органах;
- визнавати і цінувати неоплачувану працю з догляду й роботи з ведення домашнього господарства, надаючи комунальні послуги, інфраструктуру та системи соціального захисту і заохочуючи принцип спільної відповідальності у веденні господарства і в сім'ї, з урахуванням національних умов;
- забезпечити всебічну і реальну участь жінок і рівні для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті;
- забезпечити загальний доступ до послуг у галузі охорони сексуального і репродуктивного здоров'я та до реалізації репродуктивних прав [5].

Запровадження політики гендерної рівності стає в Україні однією із важливих передумов розбудови громадянського суспільства. Невипадково, що однією із цілей розвитку тисячоліття, підтверджених Україною, є сприяння гендерній рівності та надання більших повноважень жінкам. Важливою метою стає досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення

дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати свої права [6-7]. Статтею 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначена термінологія, яка зображена на рис. 1.

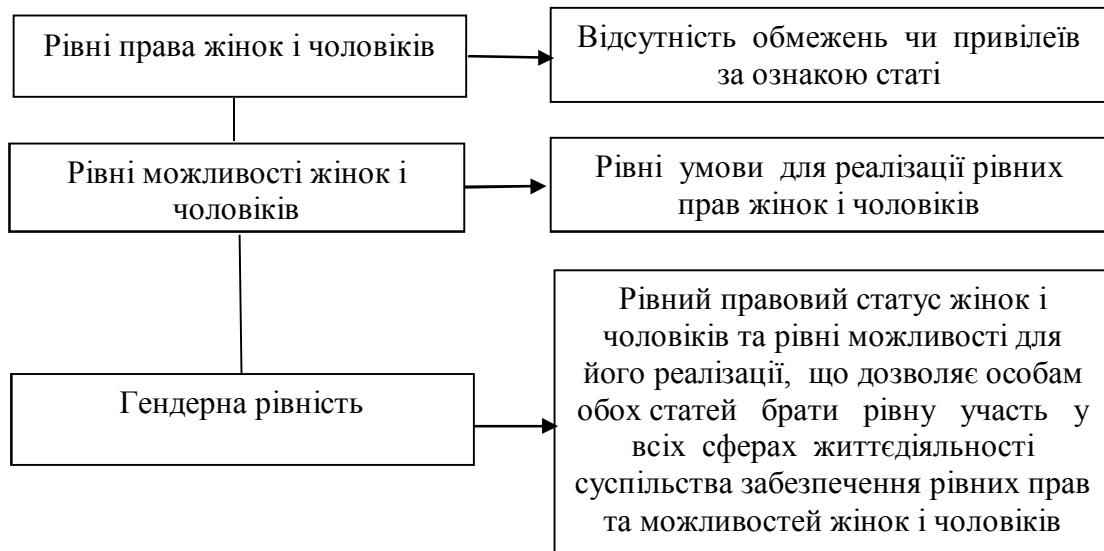


Рисунок 1. Визначення термінів в сфері гендерної рівності
(розроблено автором, на основі [8])

Гендерна рівність є важливою складовою сталого розвитку. Не можна обійти поза увагою той факт, що жінки та чоловіки мають неоднаковий доступ до соціальних статусів, розподілу ресурсів. Не можна обійти поза увагою той факт, що жінки та чоловіки мають неоднаковий доступ до соціальних статусів, розподілу ресурсів [9-10]. Як наслідок українське суспільство постійно втрачає значний потенціал для власного розвитку та обмежує можливості для самореалізації.

Відповідно до складових сталого розвитку підприємства із врахуванням концепції гендерної рівності пропонуються такі основні заходи за основними векторами формування та реалізації стратегії (табл. 1).

В табл. 1 сірим кольором відмічені квадранти, де передбачається впровадження заходів із врахуванням концепції гендерної рівності та справедливості. Докладно їх буде описано та структуровано далі.

Таблиця 1

Основні напрями стратегії сталого розвитку із врахуванням концепції
гендерної рівності

Стратегія сталого розвитку ТДВ «Житлобуд-2» із врахуванням концепції гендерної рівності		Стейкхолдери			
		Працівники	Споживачі	Суспільство	Власники (керівники) підприємства
	Екологічний	Умови праці Техніка безпеки	Екологічно безпечна продукція. Енергоефективна продукція	Екологічно безпечна продукція. Дотримання екологічного законодавства	Екологічні та енергозберігаючі технології
	Економічний	Використання потенціалу жіночої праці в повному обсязі Рівна оплата праці за рівну працю	Якісна та доступна продукція із врахуванням можливостей різних категорій людей (з обмеженими можливостями)	Якісна та доступна продукція із врахуванням можливостей різних категорій людей (з обмеженими можливостями)	Максимізація прибутку Зростання обсягів реалізації Зростання частки ринку
	Соціальний	Рівні можливості підвищення кваліфікації та кар'єрне зростання	Гендерно недискримінаційн а реклама та PR	Доступна інфраструктура, задоволення потреб суспільства та реалізація соціальних програм	Формування бренду відповідального роботодавця Формування іміджу соціально відповідального підприємства

Щодо першого напрямку - екологічного, то для сталого розвитку ТДВ «Житлобуд-2» доцільно:

- по відношенню до працівників: дотримуватися правил техніки безпеки та вимог до умов праці;
- по відношенню до споживачів: виготовляти (будувати) екологічно

безпечну продукції, яка б відповідала вимогам енергоефективності та передбачала використання альтернативних джерел енергії;

- по відношенню до суспільства: дотримуватися вимог законодавства в сфері екології, охорони праці, пожежної безпеки, тощо та виготовляти екологічно безпечну продукції, виконувати будівельно-монтажні роботи із врахуванням екологічних стандартів та із використанням екологічних матеріалів та енергозберігаючих технологій;

- по відношенню до власників (керівників) підприємства: впровадження екологічних та енергозберігаючих технологій в діяльність підприємства.

Щодо другого напрямку – економічного, то для сталого розвитку ТДВ «Житлобуд-2» доцільно:

- по відношенню до працівників: використовувати трудовий потенціал жінок в повній мірі та здійснювати рівну оплату праці за однакову працю;

- по відношенню до споживачів: виготовляти (будувати) продукцію (житлові та нежитлові приміщення) із врахуванням доступності для різних категорій населення (інваліди, мами з колясками) для чого передбачити зручні пандуси (ліфти) та місця для зберігання колясок, дитячих велосипедів, крупногабаритних іграшок, тощо;

- по відношенню до суспільства: врахування потреб людей з обмеженими можливостями як під час ведення будівельно-монтажних робіт (облаштування територій поряд з будівельними майданчиками), так і в самих будівлях, забезпечення доступної інфраструктури;

- по відношенню до власників (керівників) підприємства: максимізація прибутку, нарощування обсягів реалізації та зростання частки на будівельному ринку Харківщини.

Щодо третього напрямку – соціального, то для сталого розвитку ТДВ «Житлобуд-2» доцільно:

- по відношенню до працівників: забезпечити рівні можливості до підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання жінок та чоловіків;

- по відношенню до споживачів: розробляти гендерно недискримінаційну рекламу та заходи PR, пропагувати сімейні цінності;

- по відношенню до суспільства: задовольняти потреби суспільства, громади, доступність інфраструктури та реалізація соціальних програм ;

- по відношенню до власників (керівників) підприємства: формування

бренду відповідального роботодавця та формування іміджу соціально відповідального підприємства.

Відповідно до табл. 1 представимо заходи щодо реалізації стратегії сталого розвитку із врахуванням концепції гендерної рівності (рис. 2).

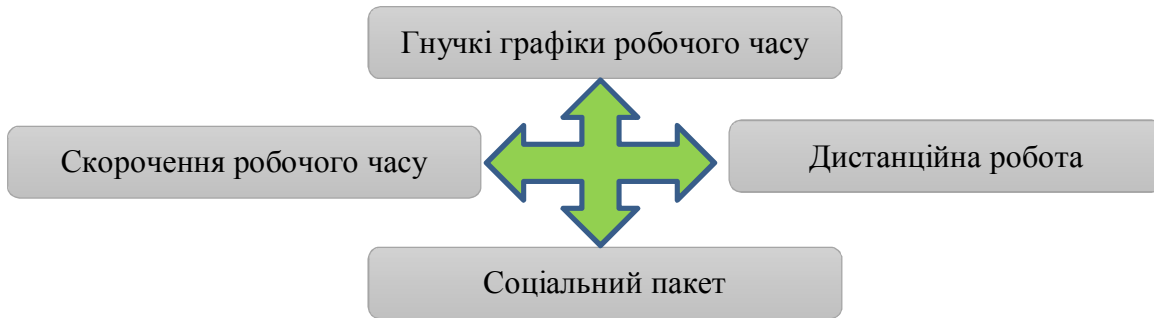


Рисунок 2. Заходи щодо реалізації стратегії сталого розвитку із врахуванням концепції гендерної рівності

Врахування концепції гендерної рівності на підприємстві має певну організаційну процедуру (рис. 3).

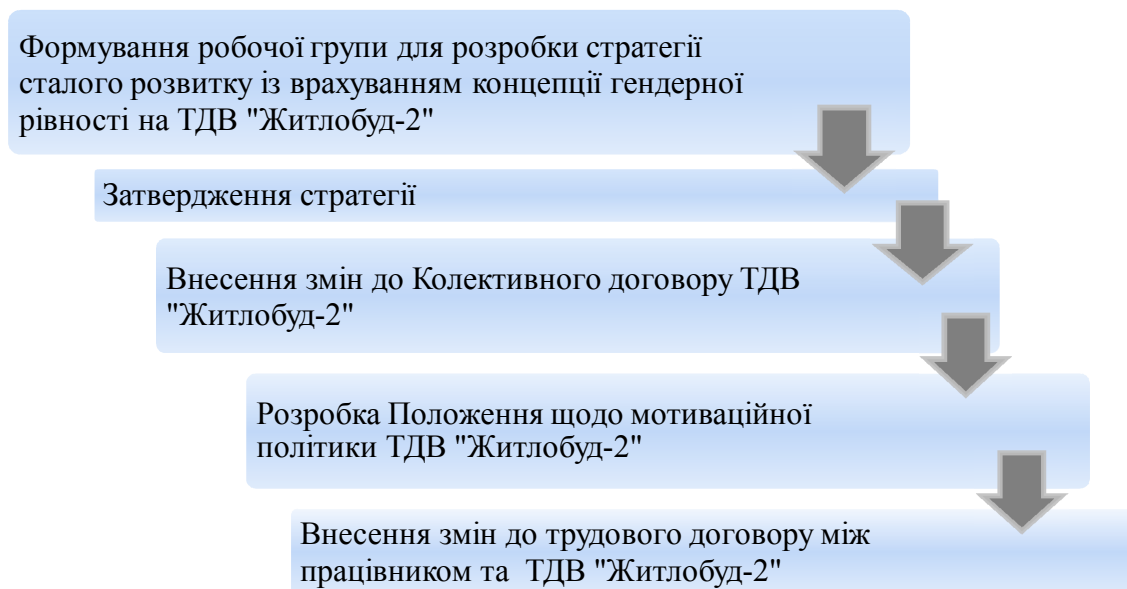


Рисунок 3. Організаційна процедура впровадження концепції гендерної рівності на ТДВ «Житлобуд-2»

Одним із варіантів створення умов праці, які враховують гендерну

рівність, є впровадження дистанційної роботи в практику діяльності вітчизняних підприємств [11]. Елемент гендерної рівності полягає в тому, що жінка, яка має бажання працювати, але повинна годувати та доглядати новонароджену дитину, після лікарняного у зв'язку з вагітністю та пологами може вийти на дистанційну роботу та виконувати свої обов'язки або може взяти відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку. Підприємства можуть за рахунок власних коштів надавати жінкам частково оплачувану відпустку і відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості (Ч. 3 і 4 ст. 179 КЗпП, ст. 18 Закону про відпустки). За бажанням жінки в період її перебування у відпустці для догляду за дитиною вона може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (Ч. 8 ст. 179 КЗпП, ч. 4 ст. 18 Закону про відпустки).

Переваги для працівниці полягають: зберігається трудовий стаж; зберігаються трудові та професійні навички; можливість професійного зростання; соціальна та професійна інклюзія.

Роботодавець також має певні переваги у впровадженні дистанційної роботи:

- відсутність необхідності пошуку працівника на декретне місце;
- економія на пошуку, навчанні та адаптації нового працівника на час відпустки по догляду за дитиною;

Переваги впровадження дистанційної роботи наведено на рис. 4.

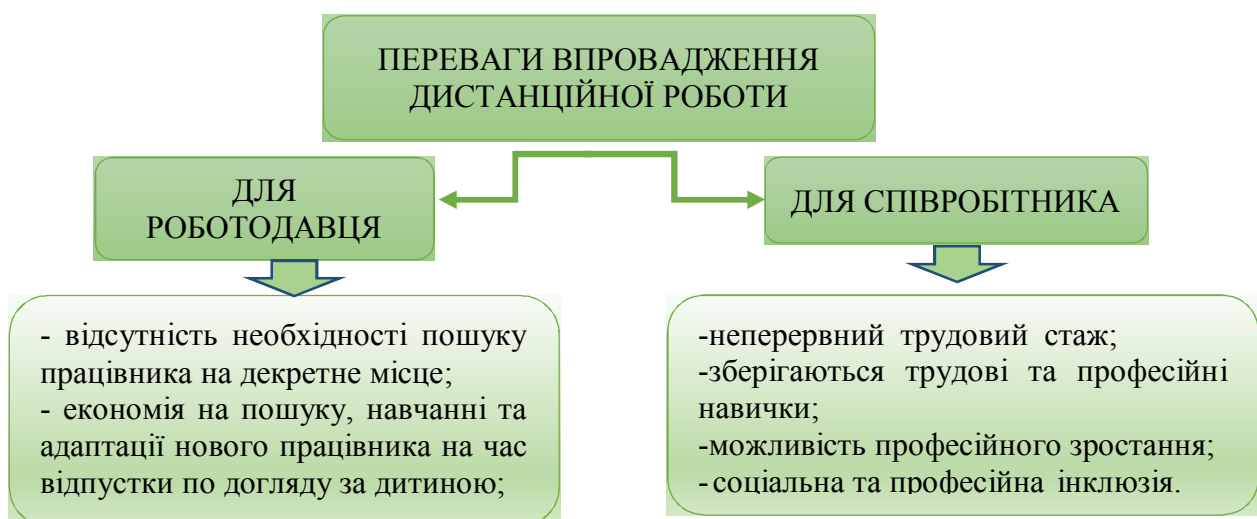


Рисунок 4. Переваги впровадження дистанційної роботи

Отже, впровадження дистанційної роботи за тими посадами, які це можливо (використання компютеру, Інтернету для таких посад як бухгалтер, менеджер, маркетолог, дизайнер, економіст, програміст, юрист, тощо) дозволяє зекономити підприємству 6561 грн/особі. Тому вважаємо за доцільне прописати таку можливість в Колективному договорі підприємства, що покращить його сприйняття з позиції коцепції гендерної рівності.

Таким чином, з позиції суб'єкта господарювання сталий розвиток розглядається як спосіб реалізації економічних інтересів власників підприємства через реалізацію політики соціальної відповідальності бізнесу. Гендерна компонента є складовою всього комплексу завдань розвитку суспільства. Посилення гендерної складової проявляється через: забезпечення доступу жінок та чоловіків до планування (всі етапи), включаючи законодавство, політику або програми, в усіх сферах та на всіх рівнях.

Література:

1. Гонюкова Л. В., Фесенко Г. Г. Гендермейнстрімінг в організації. *Гендерна політика міст : історія і сучасність* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. / [редкол.: Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко, О. Першай та ін.]. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. Вип. 5. С. 40–42.
10. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерно-орієнтоване управління будівельними проектами: від теорії до практики. *Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток*: монографія / За заг. ред. Л. Л. Калініченко. Харків, 2018. С.245-258.
11. Смержанюк Т. П. Сталий розвиток в умовах глобалізації та його складові. *Економічні інновації*. 2013. Вип. 53. С. 253–260.
12. Цілі сталого розвитку 2016-2030. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.
13. Бібік Н. В., Фесенко Г. Г. Гендерна урбаністика в контексті Цілей сталого розвитку. *Гендерна політика очима української молоді* : матер. підсумк. конф. XI регіон. конк. мол. вчених, Харків, 24 жовтня 2017 / за заг. ред.: Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко] Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. С. 282 – 287.
14. Посібник для досягнення цілей сталого розвитку в сфері бізнесу. URL: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/09/SDG_Compass_Guide_Ukrainian.pdf

15. Квятковська Л. А. Реалізація принципів концепції сталого розвитку в діяльності підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 1. С. 85–89.
16. Смачило В. В. Дюжова Т. О. Гендерна рівність та її вплив на розвиток громадянського суспільства. *Молодий вчений*. 2018. №5.1 (57.1). С. 62-67.
17. Смачило В. В., Кулієвич М. Я. Моніторинг гендерної асиметрії оплати праці. *Економічний форум*. 2. 2018. С. 355–360.
18. Інструменти інтегрування концепції соціально-гендерної рівності в роботу органів місцевої влади / Український жіночий фонд. Київ, 2010. 120 с.
19. Смачило В.В. Формування кадрового потенціалу як пріоритет сталого розвитку. *Тези доповідей за матеріалами тринадцятої науково-практичної міжнародної конференції «Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика» (8 - 10 червня 2017р. м. Харків)*. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 58 (Спецвипуск). С. 335–336.